



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Det integrerede universitetsbibliotek

Rosenstand, Maj-Britt T.; Rosenstand, Claus A. Foss

*Published in:*  
Fra information til læring

*Publication date:*  
2008

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*  
Rosenstand, M-B. T., & Rosenstand, C. A. F. (2008). Det integrerede universitetsbibliotek. I M. Rosenstand, K. Habro, & L. Birch Andersen (red.), *Fra information til læring: bibliotek og uddannelsen i vidensamfund* DEFF.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## Det integrerede universitetsbibliotek

*Af Maj Rosenstand og Claus Rosenstand*

*Der har i de seneste år været en gennemgribende ændring af universitsloven i Danmark, hvor universiteterne er blevet selvejende institutioner med bestyrelse og direktion – altså et overordnet top-down princip frem for det tidligere bottom-up princip, hvor alle ledere var på valg hvert fjerde år. Dette har helt naturligt medført omfattende strukturelle ændringer, og i naturlig forlængelse heraf, er de operationelle forandringer ved at tage form.*

*Derfor er det en oplagt lejlighed til at forstå og udvikle universitetet i sin helhed. Det gode spørgsmål set fra universitetsbiblioteket i Aalborg er, hvordan bidrager vi bedst til denne organisatoriske udvikling? Hvilket er omdrejningspunktet for denne artikel.*

*Helt overordnet handler det om, at forstå universitetsbiblioteket som en del af Aalborg Universitet – og de ressourcer vi har, som en del af Aalborg Universitet; hvor nøgleressourcerne er brugere, informationsarbejdere og teknologi. Dette betones også med denne artikels overskrift: Det integrerede universitetsbibliotek.*

*I artiklen placeres universitetsbiblioteket som organisatorisk enhed i universitetet ud fra et rationalt om bidrag frem for biblioteksfaglighed, hvilket giver anledning til en genovervejelse af universitetsbibliotekets interne organisering og selvforståelse. Der er altså organisationskultur på spil. Hvilket også afspejler sig i en ny organisering. Artiklen vedrører således en konkret case omkring Aalborg Universitetsbibliotek, hvilket også sætter en speciel faglig kontekst.*

*Som konkret eksempel inddrages DEFF-Projekt DEFFLÆR, der er gennemført i 2005 og 2006, hvor forskellige tiltag er foretaget for at optimere samarbejdet mellem Aalborg Universitetsbiblioteket og masteruddannelser. Konkret er udviklingen sket i samarbejde med it-vest uddannelsen MIL (Master i IKT og Læring).*

*I denne proces er de forskellige barrierer for et optimalt – hurtigt, nemt og bekvemt – samarbejde blevet tydeliggjort. Endvidere er det blevet tydeligt, at i forskellige konkrete samarbejdssituationer skal barriererne håndteres på forskellige måder. Derfor er rutiner for optimalt samarbejde ikke tilstrækkeligt, der må også udvikles metoder for samarbejdet.*

*Artiklen tager teoretisk afsæt i Lars Qvortrups 4 niveauer for ledelse, som han beskriver dem i "Ledelsens mirakel" (Qvortrup & Qvortrup 2006). Idet udviklingen i organiseringen af universitetsbiblioteket er en udvikling fra organisering og ledelse i tredje orden (strategisk) til også at omfatte organisering og ledelse på fjerde ordens niveau (kulturelt).*

### Inerti fra den nye universitetslov

Den nye universitetslov er også ved at blive implementeret på Aalborg Universitet. Bestyrelsen er på plads, der er ansat rektor, dekaner, institutledere og studieledere i den nye ledelsesstreng – rammerne for den praktiske udmøntning er ved at være på plads. Universitetet virker ved en direktion repræsenteret ved rektor, prorektor, dekaner, overbibliotekar og universitetsdirektør. Direktionen og dens medlemmer bliver målt af bestyrelsen på, hvordan der bidrages til universitetet som helhed. Der er en ny kultur på vej – nye rammer for forholdet mellem kvalifikationer, kompetencer og kreativitet (Qvortrup 1998, 2001 og 2004).

Konkret i forhold til universitetsbiblioteket gælder det, at budgettet er en integreret del af universitetsbudgettet – og ikke som tidligere et selvstændigt finanslovspunkt til fordeling imellem forskningsbibliotekerne. Den konkrete organisatoriske integration med universitetet gør det helt naturligt og i høj grad nødvendigt at have fokus stift rettet mod et positivt bidrag til universitetets samlede udvikling og konkurrencedygtighed – såvel nationalt som internationalt.

Dermed er det også oplagt, at der går opgaver og funktioner til og fra universitetsbiblioteket i takt med den organisatoriske udvikling på Aalborg Universitet – uanset om der er tale om innovativ eller strategisk udvikling, hvor innovation betoner de uplanlagte beslutninger (Luhmann 2000) og strategi betoner forskellige beslutningsprogrammer (Rosenstand 2002).

### Universitetsbibliotekets organisatoriske placering

Aalborg universitetsbibliotek har i en årrække fokuseret på at understøtte søge- og læreprocesser frem for informationskompetencer. Søge- og læreprocesser er bredere, idet de ikke kun vedrører kompetencer, men også kvalifikationer og kreativitet. Oversat til engelsk har "søge" to betydninger: *Search* og *seek*; *search* knytter an til kvalifikationer, og *seek* knytter an til kompetencer – hertil kommer *learn*, der knytter an til kreativitet.

På Aalborg Universitetsbibliotek, arbejder vi med et løst koblet forhold mellem søge- og læreprocesserne – således at forholdet mellem *search*, *seek* og *learn* sættes i forhold til det konkrete behov, som den enkelte bruger har – hvad enten brugeren er studerende, forsker eller anden organisatorisk enhed. Denne løse kobling udtrykkes ved, at biblioteket er i hyper modus. Dette er uddybet i artiklen *The Hyper Library* (Rosenstand, Rosenstand og Stehouwer 2006), hvor følgende skema stammer fra:

Skill	Focus	Library activity
Qualifications	Tools	Search
Competences	Process	Seek
Creativity	Product	Learn
Culture	Organisation	Hyper Library

Hyperbiblioteket skal ikke forstås som et fysisk bibliotek; men som en kulturel funktion – en social aktivitet – der sætter rammerne for, hvordan information håndteres i forskellige søge- læreprocesser.

I denne sammenhæng er pointen at den løse kobling af søge- og læreprocesserne gør, at universitetsbiblioteket er godt klædt på til de universitetskulturelle forandringsprocesser, der er på vej som funktion af den nye universitetslov. Fordi den forståelse af søge- og læreprocesser, der er præsenteret her, er kulturel. Det gode spørgsmål i denne sammenhæng er, hvordan denne kultur kan bidrage til universitetskulturen. For at kvalificere dette spørgsmål, er det nødvendigt at forholde universitetsbibliotekets hovedaktiviteter til universitetets hovedaktiviteter, hvor logikken er den, at universitetets hovedaktiviteter hver for sig kan forstås ved en række aktiviteter, hvori universitetsbibliotekets hovedaktiviteter indgår.

Universitetetskulturen sætter rammerne for forholdet mellem tre hovedaktiviteter:

- Forskningsprojekter og studier
- Forskning og uddannelse
- Videnproduktion og kandidatproduktion

De tre hovedaktiviteter er ordnet i par, der henholdsvis relaterer sig til forskere og studerende: En forskerstreng og en studenterstreng:

University activity	
Researcher	Student
Research projects	Studies
Research	Education
Knowledge production	Candidate production
University culture	

Sætter vi universitetsaktiviteterne ind i forhold til skemaet fra før, så får vi en direkte relation mellem dem og universitetsbiblioteksaktiviteterne:

Skill	Focus	Library activity	University activity	
Qualifications	Tools	Search	Research projects	Studies
Competences	Process	Seek	Research	Education
Creativity	Product	Learn	Knowledge prod	Candidate prod.
Culture	Organisation	Hyper Library	University culture	

I forhold til universitetets organisering med fakulteter og administration synes det oplagt, at universitetsbibliotekets aktiviteter hverken har en primær strategisk eller fag-faglig funktion; men snarere har en operativ funktion. Derved placerer universitetsbiblioteket sig som den organisatoriske enhed for "operativ support" – den enhed, der stiller de kommunikative kanaler til rådighed for biblioteksaktiviteterne på tværs af de andre organisatoriske enheder. Universitetsbibliotekets primære organisatoriske bidrag er altså at sikre adgang til relevant fag-faglig information – hvad enten det drejer sig om studerende, forskere, administrativt personale, beslutningstagere eller interessenter i universitetets omverden.

### Organisationskultur på universitetsbiblioteket

Den ovenfor skitserede selvforståelse af universitetsbiblioteket, som bidrager til universitetets operative fag-faglige infrastruktur, gælder både for innovation og strategi.

Universitetsbiblioteket understøtter innovation i den henseende at universitetsbiblioteket – netop ved at være i hypermodus – er et åbent system for et labyrintisk vidennetværk, hvori uplanlagte beslutninger kan finde sted: Der er plads til fri forskning og fler-faglige studieaktiviteter. De fler-faglige studieaktiviteter – i parentes bemærket – er i fremgang med Master i IT, cand.it uddannelser og særlige initiativer som Det Danske Akademi for Digital, Interaktiv Underholdning ([www.dadiu.dk](http://www.dadiu.dk)) (Rosenstand, Rosenstand, Gylstorff & Hvass Pedersen 2005).

Universitetsbiblioteket understøtter det strategiske i den henseende, at universitetsbiblioteket skaber konkrete koblinger af søge- og læreprocesser, der muliggør gennemførelsen af forskellige beslutningsprogrammer. Et konkret eksempel herpå er realiseringen af VBN (Viden Base Nordjylland – [www.vbn.dk](http://www.vbn.dk)), hvor det inden for nogle strategisk fastsatte rammer er muligt at søge- og lære om forskningen på universitetet.

For de ansatte på universitetsbiblioteket – bibliotekarer, HK'ere, konsulenter med flere – har den nye universitetslov også betydning for selvforståelsen – alene af den grund, at universitetsbibliotekets organisationskultur må tilpasse sig det nye forhold til universitetet.

Førhen har der været et overordnet biblioteksrationale; men nu er rationalet en hensigtsmæssig kobling mellem biblioteksaktiviteter og universitetsaktiviteter. Tidligere knyttede den kulturelle identitet sig til en elitær forståelse af at være leverandør af materialer til den enkelte bruger – nu bør den kulturelle identitet knytte sig til at bidrage med at muliggøre søge- og læreprocesser på Aalborg Universitet. Man kan sige, at fokus bør være på universitetet som helhed med de funktioner, som biblioteket kan bidrage med i denne sammenhæng. Personalet på universitetsbiblioteket skal med andre ord tænke på de behov, der knytter sig til Aalborg Universitet, før de tænker på universitetsbiblioteket og de funktioner og den faglighed, der knytter sig hertil.

Denne kulturelle forandring er ikke kommet *overnight* – og den er heller ikke bragt til ende. Det, man kan sige, er, at med universitetsloven og de medfølgende ledelses- og budgetmæssige ændringer, så er rammerne formelt set på plads for en fuldt integreret kultur mellem universitet og universitetsbibliotek.

I praksis er der lang vej før alle på Aalborg Universitetsbibliotek tænker og handler "universitet" før de tænker og handler "bibliotek". Dels på grund af den konkrete kognitive udfordring denne omstilling fordrer; og dels på grund af de nye krav, der er til de evner, som ansatte på et integreret universitetsbibliotek skal have.

### Ny organisering af universitetsbiblioteket

For at få den nye kultur til at leve, er det helt centralt at universitetsbibliotekets organisering afspejler en direkte integration til det øvrige universitet. Derfor organiseres universitetsbiblioteket nu i fire overordnede enheder foruden ledelsen:

- Forskersupport
- Studentsupport
- Back Office
- Eksterne relationer (Eksternt ifht. Aalborg Universitet)

De to første enheder matcher de to strenge, som universitetsaktiviteterne relaterer sig til – nemlig henholdsvis forskerstrengen og studenterstrengen. De to enheder udgør således interfacet mellem universitetsbiblioteket og det øvrige universitet. Back Office er *back* i forhold til det øvrige universitet, idet den organisatoriske enhed som sådan udgør universitetsbibliotekets egen operative support og udvikling af denne.

De fire overordnede organisatoriske enheder kalder vi på universitetsbiblioteket for "områder", idet der ikke er knyttet specifikke personer til områderne. Alle på universitetsbiblioteket forventes at bidrage til de fire områder efter behov, idet tesen er den, at evner til at supportere søge- og læreprocesser går på tværs af forskersupport, studentsupport, back office og eksterne relationer.

Årsagen til opdelingen mellem forskersupport og studenterupport er udelukkende af hensyn til at adressere henholdsvis forskerstrengen og studenterstrengen, der videre er afspejlet i universitetets øvrige organisering i form af henholdsvis institutter og studier. Således henvender forskersupport sig til institutter og forskere og studenterupport henvender sig til studier og studerende. Altså en organisering, der på en simpel og fleksibel måde afspejler universitetets måde at organisere aktiviteter på.

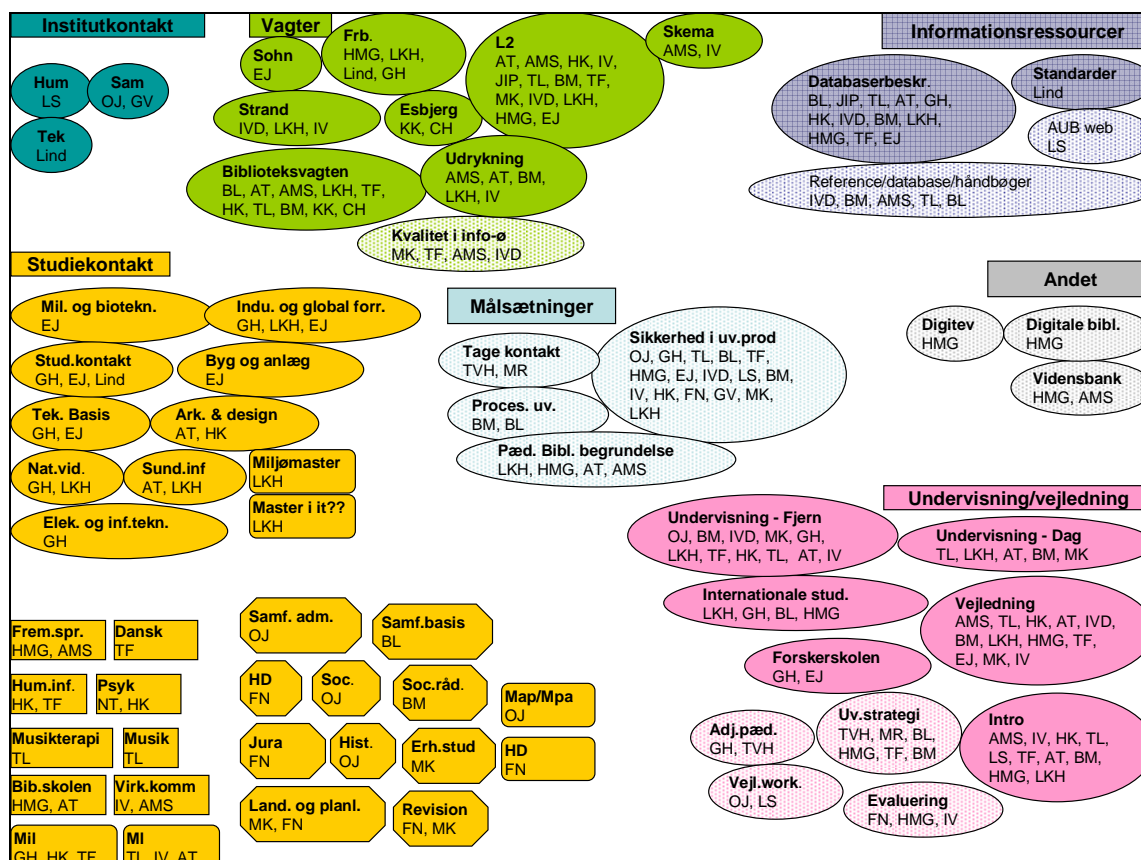
#### **Eksempel: Infoteam**

Indadtil på universitetsbiblioteket er organiseringen ikke helt så simpel. For at opretholde fleksibilitet i tilbuddene til forskere og studerende – og deres stab af teknisk/administrativt personale – er universitetsbiblioteket organiseret generisk i forskellige enheder, der passer til formålet.

Et eksempel er Infoteam, som primært tager sig af undervisning og vejledning af universitetets studerende. Infoteam er organiseret i det, vi kalder for en ballon-struktur. Filosofien bag ballonstrukturen er, at organisatoriske enheder kan etableres og fjernes efter behov. Den enkelte organisatoriske enhed pustes op til en passende størrelse – med mennesker og teknologi.

Ballonstrukturen handler om at sætte en generisk organisationskultur, hvor det er den kulturelle forventning, at der løbende sker organisatoriske ændringer. Det vil sige ændringer der konstitueres af et optimalt forhold til det øvrige universitet og den omverden dette universitet i øvrigt er en del af. En kultur hvor det handler om at bidrage dér, hvor der er behov.

En oversigt over infoteam er på nedenstående figur. Figurens formål er her at illustrere organisationsformen, og derfor går der kun ind i enkelte dele på eksempelniveau:



Ideen er, at hver enkelt ballon – organisatoriske enhed – er rettet mod en konkret behovsoplevelse. Ophører oplevelsen af behovet på universitetet, punkteres ballonen. Metaforen punktering bruges for at pointere, at tilpasningen skal være hurtig og kvalitativ – således at handling ikke er betinget af konsensus. Dog skal der selvfølgelig sikres et fælles niveau, derfor arbejder alle balloner ud fra følgende fælles målsætninger:

- Aalborg Universitetsbiblioteks målsætning er at styrke forskning og undervisning ved Aalborg Universitet gennem relevante og kompetente ydelser.
- Aalborg Universitetsbibliotek skal arbejde ud fra brugernes behov gennem professionelt samarbejde med forsknings- og studiemiljøer.
- Aalborg Universitetsbibliotek skal tilbyde de studerende undervisning i informationssøgning og bearbejdning integreret i det samlede læringsforløb og dermed sikre høj faglig relevans.

### Målsætninger for undervisnings- og vejledningsaktiviteter

- Udvikling af de studerendes informationskompetence gennem aktiviteter, der understøtter den problembaserede læring<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Læs mere om problembaseret læring i Rosenstand, Rosenstand, Gylstorff og Hvass Pedersen (2005)



- Optimering af de studerendes faglige muligheder gennem kendskab til AUB's informationsressourcer.
- Optimering af de ansattes faglige muligheder gennem kendskab til AUB's informationsressourcer og andre elektroniske muligheder.

Udover målsætningerne – som alle skal forholde sig til i det daglige samspil med studierne – opererer infoteam med nogle fokusområder for faglig udvikling – som ændrer sig over tid – i 2006 har fokusområderne været:

- At den enkelte oplever at være klædt ordentligt på til kontakten med studierne.
- At den enkelte oplever en sikkerhed i rollen som procesorienteret underviser og vejleder.
- At der kan opstilles en pædagogisk, en biblioteksfaglig og en studiefaglig begrundelse for tilrettelæggelse af undervisningsaktiviteter.
- At den enkelte oplever at kunne bevare overblik og magt over undervisningen.
- At den enkelte oplever en sikkerhed i vores undervisningsprodukter.

Arbejdet med fokusområderne foregår også i balloner – medlemmerne af f.eks. ballonen "Opnåelse af sikkerhed i undervisningsprodukterne" vælger selv metode og fremlæggelsesform – et krav til deres arbejde er, at det øvrige infoteam præsenteres for resultatet af deres arbejde – til støtte for arbejdet i ballonen kan der trækkes på universitetsbibliotekets udviklingskonsulenter og teamlederen – endvidere er det muligt at rekvirere faglig sparring udenfor organisationen.

Den organisatoriske ramme er stærkt inspireret af Gregory Batesons økomentale systemer (Bateson 1980). Der arbejdes med operativt åbne men strukturelt lukkede systemer – balloner der pustes op, opretholdes og punkteres inden for de strukturelle rammer, der er sat af de konkrete målsætninger.

I en stadig hurtigere foranderlig verden, er organisatorisk innovation en fast omkostning. Altså noget der sker løbende og ad hoc – det er en del af hverdagen, og for at forstå dette i organisationen, er det nødvendigt at sætte ord på en organisationskultur, der matcher denne omskiftelige hverdag – et nyt formuleret arbejdsparadigme.

Qvortrup (2001) og Qvortrup (2004) definerer ud fra Luhmann (2000) og i forlængelse af Bateson (1980) 4 niveauer af ledelse:

1. orden – simpel ledelse
2. orden – kompleks ledelse eller beslutningsledelse
3. orden – hyperkompleks ledelse eller ledelse via beslutningspræmisser
4. orden – meningsledelse – lederen som medie

I perioden op til den nye universitetslov beskæftigede vi os på Aalborg Universitetsbibliotek primært med 2. og 3. ordens ledelse – idet vi definerede os selv som den selvstændige organisation

"Aalborg Universitetsbibliotek" – en lærende organisation med styr på målsætninger og visioner. Målsætninger og visioner, hvorfra 3. ordensledelsen (beslutningspræmisledelsen) udgik. Vi arbejdede konstant på, at alle medarbejdere forstod, relaterede sig til og arbejdede selvstændigt ud fra de beslutningspræmisser, ledelsen havde taget på vegne af organisationen Aalborg Universitetsbibliotek.

Konkret i forhold til informationsvejledernes arbejde betød det, at vi på biblioteket anbefalede undervisnings- og vejledningsseancer, der tog udgangspunkt i de præmisser Universitetsbiblioteket havde opsat for den eksemplariske/rigtige måde at opfatte viden og information på – vi mente, at det var vigtigt at tage udgangspunkt i de studerendes virkelighed (konkret ved Aalborg Universitet – problembaseret læring og procesorienteret projektarbejde) – og vi arbejdede med at udvikle multimediesystemer samt skabeloner til individuelle informationsfaglige vejledninger. Vi udviklede nye forståelser af, hvad information og viden er i det moderne samfund – og relaterede disse forståelser til vores forståelse af de studerendes hverdag.

I dag, hvor de organisatoriske konsekvenser af den nye universitetslov er ved at falde konkret på plads, oplever vi på Aalborg Universitetsbibliotek en forskydning i niveauerne for ledelse. Organisatorisk opfatter vi os i dag som en del af Aalborg Universitet – vi er fortsat organiseret med fokus på klare målsætninger samt læring for den enkelte og organisationen AUB - men vi opfatter i højere grad os selv, som en del af organisationen Universitet end som "øen" bibliotek. Det betyder på et ledesesmæssigt niveau, at ledelse i videre grad må foregå på 4. ordens niveau – eller meningsledelse som Qvortrup (2001) og Qvortrup (2004) benævner det.

Ledelse på 4. ordensniveau indebærer, at rollen som leder bliver "mediets" - hvor lederrollen på tredjeordensniveau var "beslutningspræmisopstillerens" – lederen må således konstant være åben overfor omverdenen og dens behov – for at kunne implementere behovene i nye organisatoriske løsninger, når omverdenens behov interagerer ligeværdigt med faglighed og selvopfattelse på Universitetsbiblioteket. Konkret betyder det, at vi for eksempel for informationsvejledningens vedkommende ikke udelukkende kan forlade os på vores forståelse af de studerendes hverdag – men ud af denne forståelse må etablere direkte kontakt og samarbejde ind i de studerendes virkelighed. Altså en bevægelse fra vores *forståelse og tolkning af de studerendes hverdag* til en direkte kontakt og samarbejde *ind i de studerendes virkelighed*.

Som ovenfor beskrevet er ballonstrukturen en platform for dette – nedenfor eksemplificeres med et indsatsområde fra denne platform.

#### DEFLÆR MIL

DEFLÆR MIL har været en ballon i infoteam. Ballonen er et projekt, der handler om at etablere og gennemføre et samarbejde mellem MIL studiet og det vi nu kalder Studentersupport.

I den næste artikel i denne publikation, "Helhedsorienteret vejledning i de studerendes læreproces" (Pedersen et al. 2007), opridses de konkrete rutiner, metoder og organisatoriske tiltag, som universitetsbiblioteket har taget med henblik på optimering af samarbejdet med it-vest masteruddannelsen MIL. Her peges på de generelle organisatoriske pointer.

Ballonen har bestået af fire bibliotekarer og en pædagogisk udviklingskonsulent fra universitetsbiblioteket. De har igennem hele forløbet selv holdt ballonen (kontrolleret projektet) og erhvervet sig den nødvendige nye viden, for at løse opgaven – og det har vist sig, at ballonstrukturen har visse styrker. Uden ledelsens styring har man i vid udstrækning selv kontaktet andre dele af universitetet – både ved direkte fysisk henvendelse, telefon og mail. Graden af formålsrettede handlinger uden behov for topstyring i forhold til den konkrete opgave har været relativt høj. Initiativet til tilegnelse af ny viden om eksempelvis konferencesystemer og andre virtuelle vejledningssystemer er kommet inde fra ballonen – ud fra et kriterium om selvopretholdelse i forhold til behov i omverden.

### Konklusion

I forhold til den nye universitetslov og de konsekvenser den har i forhold til den enkelte medarbejder på det integrerede universitetsbibliotek, så er eksemplet med ballonstrukturen et konkret eksempel på, at det er muligt at organisere sig på en sådan måde, at ansatte på universitetsbiblioteket tænker og handler i forhold til universitetet som helhed før end de tænker og handler i forhold til universitetsbiblioteket – funktionelt såvel som biblioteksfagligt.

Som følge af de organisatoriske strukturelle og operative ændringer i kølvandet på den nye universitetslov, er informationskompetencen således sat i en anden og ny kontekst – nemlig hele universitetet frem for universitetsbiblioteket. Det har ikke konsekvenser for, hvad informationskompetence er, men hvordan den skal fungere – der er altså tale om en funktionel ændring, hvor brugen af informationskompetence sker i en virkelighed, der har en højere grad af dynamik end tidligere.

Konkret er der foretaget en bevægelse fra universitetsbibliotekets forståelse og tolkning af brugernes hverdag til en direkte kontakt og samarbejde ind i brugernes virkelighed.

## Litteratur

- Bateson, G. (1980). *Mind and nature – a necessary unity*. London: Fortana.
- Luhmann, N. (2000). *Organisation und Entscheidung*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Pedersen, J.; Fischer, T.; Kristiansen, H.; Hansen, G.; Vibjerg Hansen, T. & Beck, M. (2007). Helhedsorienteret vejledning i de studerendes læreproces. I: Rosenstand, M.; Harbo, K. & Birch Andersen, L. (red.): *Fra Information til læring: Bibliotek og uddannelse i videnssamfundet*.
- Qvortrup, L. & Qvortrup, B. (2006). *Ledelsens mirakel: Om skoleledelse i et vidensperspektiv*. Frederikshavn: Dafolo.
- Qvortrup, L. (2004). *Det vidende samfund: Mysteriet om viden, læring og dannelse*. København: Forlaget Unge Pædagoger.
- Qvortrup, L. (2001). *Det lærende samfund: Hyperkompleksitet og viden*. København: Gyldendal.
- Qvortrup, L. (1998). *Det hyperkomplekse samfund: 14 fortællinger om informationssamfundet*. København: Gyldendal.
- Rosenstand C.; Rosenstand, M.; & Stehouwer, L. (2006). The Hyper Library. I: *Libraries in the digital ag* (LIDA). Dubrovnik, Kroatien. 29. maj-3. juni.
- Rosenstand, C.; Rosenstand, M.; Gylstorff, N. & Hvass Pedersen, B. (2005). Forskningsbiblioteket i nye læreprocesser. I: *Tidsskrift for universiteternes efter- og videreuddannelse* 2(6).
- Rosenstand, C. (2002). *Kreation af narrative multimediesystemer*. København: Samfundslitteratur.